

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PTPN IV Unit Mandoge merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertanian dengan komoditas kelapa sawit. Pada dasarnya setiap perusahaan apapun jenis perusahaannya memiliki tujuan perusahaan yang harus dicapai. Sama halnya dengan PTPN IV Unit Mandoge yang memiliki tujuan perusahaannya yaitu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendeknya untuk mendapatkan laba yang maksimal, sedangkan tujuan jangka panjang untuk tetap bertahan, berkembang dan menjadi perusahaan yang unggul. Tujuan tersebut tercantum dalam UUD No.18/2004 yaitu, pembangunan perkebunan mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Upaya untuk mencapai pembangunan yang tercantum di dalam UUD No.18/2004 maka semua perusahaan perkebunan diharapkan meningkatkan efisiensi dan memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat bekerja secara efektif dan produktif. Sehingga perusahaan harus menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang berperan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompetitif bukanlah suatu hal yang sederhana dan mudah, karena harus melibatkan sistem manajerial Sumber Daya Manusia (SDM), serta partisipasi aktif Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keunggulan kompetitif dan loyalitas yang tinggi adalah dengan memberikan kompensasi finansial langsung. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja.

Rivai (2004) mengemukakan tentang jenis jenis kompensasi finansial yang mencakup, kompensasi finansial langsung berupa gaji, bonus, tunjangan asuransi

kesehatan, tunjangan hari besar dan kompensasi sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa promosi jabatan, dana pensiun, cuti dan mutasi.

Selanjutnya Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kompensasi finansial langsung merupakan fungsi operasional dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan balas jasa yang memadai dan layak diberikan kepada karyawan atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Flippo (1992) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling sulit dan merupakan tugas yang paling rumit karena hal ini menyangkut pemberian balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya.

Pemberian kompensasi finansial langsung harus dapat memberikan manfaat kepada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehingga dari hasil pemberian kompensasi finansial langsung dapat meningkatkan loyalitas bagi semua pihak baik perusahaan maupun karyawan. Dengan kata lain, setiap karyawan berhak mendapatkan kompensasi finansial langsung atas apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut dibuktikan dengan sikap tanggung jawab dan tingkah laku positif saat beraktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu upaya PTPN IV Unit Pasir Mandoge agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan adalah memberikan kompensasi finansial langsung. Dalam memberikan kompensasi finansial langsung perusahaan bekerjasama dengan mitra kerja perusahaan yakni pemborong. Dimana perusahaan beserta mitranya memberikan kompensasi finansial langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan tetap sedangkan mitra kerja memberikan kompensasi finansial langsung kepada Buruh Harian Lepas (BHL).

Dalam sebuah perusahaan kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas tenaga kerja dan membantu mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), menyatakan bahwa Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja perlu mendapat

perhatian khusus dari pihak perusahaan agar loyalitas para karyawan dapat dipertahankan.

Salah satu masalah yang muncul adalah mengenai penerapan pemberian kompensasi finansial langsung dari perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan setiap karyawan. Dimana kompensasi finansial itu sendiri merupakan salah satu faktor untuk memotivasi karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan tujuan perusahaan tercapai. Hal ini dikarenakan dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan faktor yang mendorong berkembangnya perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Teori Gorda (2006) mengemukakan bahwa, kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan penelitian ini penting dilakukan di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara untuk melihat hubungan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dianggap penting karena bagi peneliti pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Harapan dengan adanya penelitian ini adanya kebijakan perusahaan mengenai kompensasi finansial langsung yang sepenuhnya sesuai dengan harapan setiap karyawan sehingga karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja.

1.2. Perumusan Masalah

PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan merupakan salah satu Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang agribisnis perkebunan tepatnya industri kelapa sawit. Dalam produksinya perusahaan ini menggunakan sistem padat karya yaitu dalam seluruh pengoperasian produksi menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki

tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan maupun tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kerja.

Tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki sikap kepedulian dan kesetiaan kepada perusahaan dan berprestasi dalam melakukan tugas sehingga lebih berdaya guna. Dari tenaga kerja yang berkualitas akan muncul tenaga kerja yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan maka akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan ini harus memiliki manajemen yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu, perusahaan ini memiliki mitra yang bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan setiap tenaga kerja meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keloyalitasan tenaga kerja adalah dengan memberikan kompensasi finansial langsung yang dapat menekan terjadinya kejenuhan kerja yang akan berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti tindakan pemogokan kerja, sabotase, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi (absensi), pengunduran diri secara besar-besaran. Sehingga akan terjalin hubungan yang saling menguntungkan dari kedua belah pihak, pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja (Istijanto, 2006).

Dalam pemberian kompensasi finansial langsung, perusahaan memiliki mitra kerja yang bersama-sama bertanggung jawab atas pemberian kompensasi kepada karyawan. Dimana perusahaan memberikan kompensasi finansial langsung kepada karyawan tetap, sedangkan mitra kerja memberikan kompensasi finansial langsung kepada tenaga Buruh Harian Lepas (BHL) sehingga karyawan tetap maupun BHL diharapkan mampu meningkatkan loyalitas kerja terhadap perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara umum, setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang loyal terhadap perusahaan, tetapi untuk membentuk rasa loyal tersebut tidaklah mudah, disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola tenaga kerja dengan baik melalui berbagai kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi finansial langsung.

Diharapkan dengan dipenuhinya kompensasi finansial langsung ini, akan meningkatkan loyalitas kerja dan tenaga kerja akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan. Di sisi lain PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan juga dapat mengetahui hubungan kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas tenaga kerja.

Dari pernyataan tersebut diatas, dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kompensasi finansial terhadap loyalitas tenaga kerja di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan?
2. Apa variabel yang paling dominan hubungannya terhadap kompensasi finansial langsung di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan?
3. Apa variabel yang paling dominan hubungannya terhadap loyalitas kerja karyawan di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis hubungan kompensasi finansial terhadap loyalitas tenaga kerja di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan.
2. Menganalisis variabel dominan dari kompensasi finansial langsung di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan.
3. Menganalisis variabel dominan dari loyalitas kerja karyawan di PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Melalui penelitian ini penulis dapat menerapkan pengetahuan secara teoritis yang diperoleh selama belajar di perguruan tinggi.
2. Bagi Instansi
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi instansi yang digunakan dalam menentukan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan. Selain itu diharapkan dapat menjadi masukan

yang bermanfaat bagi segala kebijakan yang dilakukan instansi dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dijadikan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

